

**BAB VI**

**CARA MENGATASI KONFLIK PEKERJAAN YANG DILAKUKAN**

**OLEH PERAWAT DAN ORGANISASI**

**6.1 Pendahuluan**

Karyawan merupakan sebuah aset bagi perusahaan. Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan di dalam organisasi tidak lepas dari keseimbangan kehidupan kerja yang dijalankan oleh karyawannya sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan, juga perlu memikirkan elemen-elemen penting yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja salah satunya keluarga. Seperti banyak anggapan sudah bukan masanya dimana wanita hanya boleh berdiam diri dalam rumah, mengurus anak dan kebutuhan rumah tangga saja. Namun juga wanita bisa memiliki penghasilan sendiri dan bekerja demi menunjang kehidupan ekonomi keluarga. Hal inilah yang banyak dilakukan oleh wanita pada saat ini, yaitu memutuskan untuk menjalankan peran ganda yaitu sebagai wanita karir yang bekerja dan sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab kepada keluarganya. Namun dalam penerapannya, banyak hambatan-hambatan untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut secara baik. Ada tuntutan-tuntutan setiap peran yang berbeda-beda sehingga terkadang ada salah satu peran yang harus dikorbankan. Apabila seorang istri memutuskan untuk bekerja diluar rumah berarti mereka

mengurangi kualitas perannya dalam keluarga dan mengurangi waktu bersama pasangannya. Peran ganda yang diemban oleh wanita ini sangat riskan dengan konflik keluarga dan pekerjaan. Konflik dalam keluarga sangat berpengaruh dengan perilaku kerja dan kinerja seseorang dan pada akhirnya akan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan.

Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai cara-cara yang narasumber dan perusahaan terapkan untuk mengatasi adanya hambatan dalam pekerjaan. Cara-cara yang diterapkan narasumber meliputi: Istirahat, komunikasi & kerjasama, manajemen waktu. Sedangkan cara-cara yang diberikan oleh rumah sakit meliputi: Pemberian waktu cuti, Pemberian BPJS Kesehatan, Silaturahmi.

## **6.2 Temuan Penelitian**

Display data cara mengatasi konflik kerja yang dilakukan oleh perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

### **6.2.1 Cara Mengatasi Tekanan Pekerjaan Dari Perawat.**

Terdapat berbagai cara mengatasi tekanan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh perawat yang bekerja pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang dijelaskan pada bagan 6.2.1

## Bagan 6.2.1

### Cara Mengatasi Tekanan Pekerjaan Dari Perawat



### 6.3 Istirahat

#### 6.3.1 Berbaring Di Ruang Perawat Yang Disediakan Oleh Rumah Sakit

Berbagai hambatan yang dialami oleh perawat menyebabkan perawat merasakan stress hingga kelelahan saat bekerja. Banyaknya beban tugas yang diberikan rumah sakit membuat perawat mengeluh dan tidak fokus dalam bekerja. Hal ini bisa diatasi dengan beristirahat sejenak di ruang perawat yang telah disediakan oleh rumah sakit.

“Saya kalau udah capek banget saya istirahat bentar kan disini ada ruang untuk perawat gitu biasa teman-teman kalau misal lagi ada pekerjaan agak selow disempetin istirahat bentar gitu.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.42 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Ima yang merupakan narasumber pendukung sekaligus tetangga dan rekan kerja Bu Reni di rumah sakit. Bu Ima menyatakan bahwa ketika Bu Reni sedang lelah biasanya bisa istirahat dan cerita-cerita dengan perawat lainnya di ruang khusus perawat.

“Biasanya kalau dia capek banget tak pijitin eh mba di ruang kita biasa istirahat sambil cerita-cerita gitu” (Bu Ima, 16/03/2019, 07.20 WIB)

Hal yang sama juga dilakukan oleh Bu Wiwin. Apabila beliau merasa capek, bisa beristirahat sejenak di ruang perawat yang ada di rumah sakit.

“...kalau capek bisa istirahat tinggal ngomong nanti sama atasan misal ada jam agak selow bisa sambil duduk-duduk gitu istirahat di sini kita ada ruang khusus perawat...” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.15 WIB)

Hal tersebut juga didukung oleh Bu Susi yang merupakan narasumber pendukung sekaligus rekan kerja Bu Susi di rumah sakit. Bu Susi menyatakan bahwa apabila Bu Wiwin merasa capek bisa bergantian dengan perawat lainnya dan beristirahat di ruang perawat.

“Iya bisa istirahat atau sambil baringan gitu di ruang perawat itu juga bisa nanti misalkan ada apa-apa diganti aja dulu sama yang lain. Kalau gak nanti bisa buat teh gitu gapapa...” (Bu Susi, 19/03/2019, 15.07 WIB)

Beristirahat sejenak di ruang perawat yang telah disediakan oleh rumah sakit juga dilakukan oleh Bu Ari Budi ketika beliau merasakan capek dan meminta tolong kepada teman perawat lainnya untuk mengurut beliau.

“...Biasanya juga kalau saya pas capek saya istirahat atau duduk sejenak nanti saya minta tolong urutin kaki saya di ruangan kami biasanya gitu walaupun beberapa menit gitu yang penting agak mendingan...” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.02 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Ari Subekti yang merupakan narasumber pendukung sekaligus atasan Bu Ari Budi di rumah sakit. Bu Ari Subekti menyampaikan teman-teman perawat menyarankan Bu Ari Budi untuk beristirahat di ruang perawat apabila kecapean dan tugas Bu Ari Budi bisa diselesaikan oleh teman perawat lainnya.

“Nanti kami saranin beliau istirahat aja di ruangan perawat kan ada disini, pekerjaan beliau bisa diselesaikan sama yang lain dulu gak masalah.” (Bu Ari Subekti, 13/03/2019, 14.29 WIB)

### **6.3.2 Membuat Minuman / Makanan Di *Pantry* Rumah Sakit**

Berbagai Fasilitas yang disediakan rumah sakit salah satunya adalah untuk menunjang keselamatan dan kesejahteraan tenaga medis yang ada didalamnya. Salah satunya adalah pantry yang berada di rumah sakit PKU Muhammadiyah. Pantry tersebut disediakan untuk menjadi solusi apabila perawat ingin membuat minuman atau makanan pada waktu lelah atau pada saat istirahat.

“Yaa palingan kalau mumet atau stress gitu banyak kerjaan saya ke pantry kayak dapur gitu buat teh atau kopi supaya agak refresh gitulah bahasanya mba.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.43 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Yuli yang merupakan narasumber pendukung Bu Reni sekaligus rekan kerja di rumah sakit. Bu Yuli mengatakan bahwa apabila perawat sedang capek, bisa ke dapur atau pantry untuk membuat makanan atau minuman.

“Bisa istirahat kok mba disini misal nanti pusing atau capek gitu bisa sambil makan atau minum disini ada dapur. Dan teman-teman perawat disini sudah seperti keluarga jadi saling menolong.” (Bu Yuli, 19/03/2019, 14.17 WIB)

Hal serupa juga dilakukan oleh Bu Wiwin, ketika sedang capek Bu Wiwin istirahat dan membuat minuman di dapur yang ada di rumah sakit.

“Kalau capek bisa minum dulu atau nyemil apa gitu ada dapur disini kok mba jadi bisa istirahat sih.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.15 WIB)

Bu Susi yang merupakan narasumber pendukung Bu Wiwin sekaligus rekan kerja di rumah sakit menyampaikan hal yang sama yaitu apabila Bu Wiwin capek, bisa istirahat sebentar dan membuat teh.

“Iya bisa istirahat atau sambil baringan gitu di ruang perawat itu juga bisa nanti misalkan ada apa-apa diganti aja dulu sama yang lain. Kalau gak nanti bisa buat teh gitu gapapa.” (Bu Susi, 19/03/2019, 15.07 WIB)

Hal yang sama juga dilakukan oleh Bu Ari Budi, Bu Ari menyampaikan bahwa ketika dirinya sedang penat biasanya yang dilakukan oleh minum yang hangat-hangat di pantry.

“Selain itu biasanya kalau lagi penat bisa minum yang hangat-hangat ada pantry gitu disini. Itu juga dibuat kan biar perawat disini kalau capek bisa buat teh atau makan.” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.03 WIB)

## **6.4 Komunikasi & Kerjasama**

### **6.4.1 Mengambil Waktu Cuti Yang Sama Dengan Suami**

Setiap rumah sakit memiliki feedback kepada karyawannya salah satunya adalah memberikan waktu cuti agar bisa digunakan untuk beristirahat dan melakukan aktivitas pribadi. Hal tersebut juga dilakukan oleh RS PKU Muhammadiyah yang memberikan cuti tahunan, cuti melahirkan, cuti berobat, dll dengan tujuan agar perawat bisa beristirahat dari banyaknya beban tugas selama bekerja. Perawat biasanya mengambil cuti yang sama dengan suami sehingga bisa berlibur dan memanfaatkannya untuk berkumpul bersama anak.

“Biasanya saya ambil cuti itu udah saya komunikasikan sama suami jadi biar pas waktunya kan lebih enak” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.32 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Ima yang merupakan narasumber pendukung Bu Reni sekaligus tetangga dan rekan kerja di rumah sakit. Bu Ima menyatakan bahwa cuti yang diberikan rumah sakit salah satunya cuti hamil, cuti apabila keluarga sakit. Cuti juga digunakan untuk menghabiskan waktu bersama keluarga.

“Ya cuti ada mba cuti hamil, cuti kalau ada keluarga sakit. Kalau cuti kan bisa mengurangi capek mba bisa istirahat juga menghabiskan waktu dengan keluarga.” (Bu Ima, 16/03/2019, 07.17 WIB)

Hal yang sama juga dilakukan oleh Bu Wiwin. Bu Wiwin mengambil cuti sesuai dengan cuti suami dan ketika anak libur sekolah. Sehingga, bisa sama-sama libur.

“Biasanya saya cutinya pas sama suami, jadi nanti pas anak libur, suami mengajukan cuti, saya mengajukan cuti, jadikan sama-sama bisa *weekend*.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.04 WIB)

“Kan kita punya waktu cuti misalkan kalau capek, kalau mau cuti tinggal mengajukan cuti aja, nanti tinggal dipaskan sama suami atau diliburkan sama anak-anak. Biasanya saya cutinya pas sama suami.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.05 WIB)

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Bu Susi yang merupakan narasumber pendukung Bu Wiwin sekaligus rekan kerja di rumah sakit. Bu Susi mengungkapkan bahwa, ketika ingin mengambil cuti, Bu Wiwin menyamakan cutinya dengan suami sehingga bisa mempunyai waktu untuk keluarga.

“Ya tergantung mba, setahu saya ya Bu Wiwin kalau mau cuti pasti disamakan sama cuti suami karena suaminya juga PNS. Biar bisa ngumpul bareng.” (Bu Susi, 19/03/2019, 15.05 WIB)

Hal serupa juga dilakukan oleh Bu Ari Budi. Beliau mengambil cuti sesuai dengan cuti atau libur suaminya agar bisa lengkap sekeluarga

“Iya ada cuti besar setelah 6 tahun bekerja, saya ambil cuti sesuaikan dengan cuti suami juga atau pas libur sesuai sama suami karena suami saya juga kerja. Supaya kita lengkap semua.” (Bu Ari, 12/03/2019, 07.51 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Titi yang merupakan narasumber pendukung Bu Ari sekaligus rekan kerja di rumah sakit.

“Bu Ari kalau cuti itu selalu mesti sama suaminya terus pas anaknya Bu Ari libur jadi bisa sekaligus semuanya.” (Bu Titi, 14/03/2019, 11.14 WIB)

#### **6.4.2 Komunikasi dan Kerjasama Dengan Anak Magang & Praktek**

Banyaknya beban tugas yang ada di rumah sakit menyebabkan perawat keteteran dan kelelahan dalam menyelesaikan setiap tugas yang ada. Sehingga dibutuhkan tenaga bantuan yang bisa membantu meringankan beban perawat selama bekerja. Tenaga bantuan yang disediakan adalah anak magang atau praktek, yang sudah memiliki jadwal untuk membaantu perawat dalam melakukan beberapa tindakan medis. Hal tersebut dinilai sangat bermanfaat dan membantu para perawat untu menyelesaikan tugas yang ada.

“Beban kerja disini benar-benar repot, makanya kadang ya kalo capek, capek bener tapi kan lumayan ada adek mahasiswa yang bantu.. Kan mereka praktek aja, jadi kayak ganti infus, tensi itu kan mereka bisa pegang paling engga bantuinlah.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.45 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Ima dan Bu Yuli yang merupakan narasumber pendukung Bu Reni sekaligus rekan kerja di rumah sakit. Keduanya menyatakan bahwa dengan adanya tenaga bantuan yaitu anak magang dan praktek bisa membantu menyelesaikan tug perawat.

“Syukurnya disini ada adek adek mahasiswa praktek itu bantuin kalau kita lagi butuh gitu nanti mereka mau bantuin” (Bu Ima, 16/03/2019, 07.20 WIB)



“Misalnya tidak ada anak praktek walah repot banget, *boring* tenan. Makanya ini alhamdulillah banget ada mahasiswa praktek membantu banget” (Bu Yuli, 19/03/2019, 14.18 WIB)

Hal yang sama juga dirasakan oleh Bu Wiwin. Bu Wiwin mengatakan bahwa dalam bekerja, perawat bekerja secara tim dan tugasnya dibagi-bagi dengan bantuan dari anak magang dan praktek.

“Kita kerjanya tim, bekerjasama, jadi nanti dibagi-bagi dan disini kan ada anak yang bantu kayak praktek gitu jadi mereka bisa bantu beberapa pekerjaan.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.13 WIB)

“Disini ada yang bantu perawat kalau lagi banyak pasien kayak praktek gitu jadi mereka bisa bantu beberapa pekerjaan misalnya lagi rame gitu.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.14 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Sulis dan Bu Susi yang merupakan narasumber pendukung Bu Wiwin sekaligus rekan kerja di rumah sakit. Beliau menyatakan bahwa mahasiswa praktek sangat membantu perawat.

“Kalau magang sebenarnya udah terjadwal seperti karyawan, malah yang banyak membantu itu mahasiswa praktek yang membantu sekali.” (Bu Sulis 17/03/2019, 07.55 WIB)

“Iya ada anak-anak yang praktek itu juga mengurangi beban beliau juga sama perawat yang lain juga mba bisa bantu-bantu pekerjaan yang dasar-dasar.” (Bu Susi, 19/03/2019, 15.08 WIB)

Hal serupa juga disampaikan oleh Bu Ari Budi. Bu Ari menyampaikan bahwa adanya anak magang paling tidak bisa membantu meringankan beban perawat dalam bekerja.

“Kita disini ada dikasih tenaga bantuan itu anak-anak magang. Jadi yang magang disini paling engga bantu-bantu meringankan beban mba” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.05 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh kedua narasumber pendukung Bu Ari Budi yaitu Bu Ari Subekti dan Bu Titi. Keduanya menyatakan bahwa dengan adanya anak magang dan praktek dapat membantu pekerjaan perawat.

“Kemarin kami minta pengajuan untuk beban kerja malah disuruh menghitung padahal itu susah sekali. Tapi ya wes gapapa magang bisa bantu pekerjaan yang dasar-dasarnya.” (Bu Ari Subekti, 13/03/2019, 14.30 WIB)

“Tapi bisa diatasi dengan anak-anak yang praktek disini setidaknya mereka bisa membantu mba walaupun ga semuanya” (Bu Titi, 14/03/2019, 11.16 WIB)

#### **6.4.3 Saling Membantu Dengan Perawat Lainnya**

Berbagai macam tekanan yang berasal dari pekerjaan di rumah sakit menyebabkan perawat kewalahan dan stress dalam menyelesaikannya, sehingga diperlukan bantuan dan kerjasama dengan perawat lainnya. Hal tersebut disampaikan oleh Bu Reni, Bu Wiwin, dan Bu Ari.

“Teman-teman disini saling membantu jadi kalau capek nanti bisa dibantuin apalagi dulu saya hamil saya kerjanya yang ringan saja gak terlalu berat.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.44 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Yuli yang merupakan narasumber pendukung Bu Reni.

“Teman-teman perawat disini sudah seperti keluarga jadi saling menolong.” (Bu Yuli, 19/03/2019, 14.17 WIB)

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bu Wiwin. Bu Wiwin menyampaikan bahwa apabila dirinya mengalami kesulitan nanti bisa dibantu oleh teman perawat lainnya.

“Teman-teman perawat disini saling membantu jadi kalau kita ada kesulitan nanti ditolongin, diajarin seperti itu.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.16 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh kedua narasumber Bu Wiwin sekaligus rekan kerja di rumah sakit yaitu Bu Susi dan Bu Sulis. Keduanya menyatakan bahwa teman-teman perawat saling membantu satu sama lain.

“Perawat itu juga bisa nanti misalkan ada apa-apa diganti aja dulu sama yang lain.” (Bu Susi, 19/03/2019, 15.07 WIB)

“Teman-teman perawat disini saling membantu kok kalau ada yang ga selesai bisa dilanjut ke shift selanjutnya” (Bu Sulis 17/03/2019, 07.54 WIB)

Hal serupa juga disampaikan oleh Bu Ari. Bu Ari menyatakan bahwa teman-teman sesama perawat mau untuk saling membantu, jika adayang merasa capek yang lain bisa gantikan.

“Alhamdulillah teman-teman perawat disini jujur baik baik semua mau saling bantu kalau capek nanti yang lain gantikan” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.05 WIB)

## **6.5 Manajemen Waktu**

### **6.5.1 Memanfaatkan Pergantian *Shift***

*Shift* kerja adalah pergeseran atau penetapan jam kerja yang terjadi satu kali dalam 24 jam. Biasanya perusahaan menerapkan *shift* kerja dengan tujuan mengoptimalkan hasil kerja dan produktivitas. Pengaturan shift kerja setiap perusahaan berbeda-beda tergantung pada kebutuhan masing-masing. Begitupun yang diterapkan oleh RS PKU Muhammadiyah. Penetapan *shift* kerja ini dimanfaatkan oleh para perawat, karena dengan adanya pembagian *shift* kerja maka perawat bisa menghabiskan waktu bersama keluarga dan mengurangi stress sebelum masuk *shift* yang telah ditentukan oleh rumah sakit.

“Kerja saya juga kan *shift-shift-an* jadi kalo malam saya bisa dirumah sama anak sebaliknya kalo jaga siang saya paginya dirumah jadi bisa sama anak-anak.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.36 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Yuli yang merupakan narasumber pendukung Bu Reni sekaligus rekan kerja di rumah sakit. Bu Yuli menyampaikan bahwa ketika Bu Reni memiliki shift pagi, maka malam hari bisa digunakan bersama keluarga.

“Kalau ada waktu luang beliau, dipakai untuk keluarga misalnya shift gitu kan ada yang pagi berarti malamnya bisa sama keluarga. Gantian gitu.” (Bu Yuli, 19/03/2019, 14.14 WIB)

Hal yang sama juga dilakukan oleh Bu Wiwin. Bu Wiwin memanfaatkan pengaturan jam kerja shift untuk digunakan bersama keluarga di rumah.

“Saya gantian sama suami antar jemput anak makanya saya kerja disore biar saya bisa antar jemput pagi misalnya tapi ya ga mesti saya dapat shift sore terus, nanti setelah jaga sore yang pegang anak suami saya.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.06 WIB)

“Saya meluangkan waktu untuk keluarga itu kalau pas jaga malem, paling tidak meluangkan waktu buat anak misalnya ke pantai, yang penting ada waktu buat anak.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.02 WIB)

Hal ini didukung oleh Bu Susi yang merupakan narasumber pendukung Bu Wiwin. Bu Susi menyampaikan bahwa ketika Bu Wiwin mendapatkan shift malam, maka waktu di pagi harinya bisa digunakan bersama anak.

“Ya Bu Wiwin itu pasti ada rencana libur gitu sama keluarga misalkan kalau dapat shift malam juga paginya bisa sama anak anak juga” (Bu Susi, 19/03/2019, 15.03 WIB)

Hal serupa juga dilakukan oleh Bu Ari Budi yang memanfaatkan shift kerja untuk meluangkan waktu bersama keluarga di rumah.

“Saya lebih senang *shift* pagi karena saya bisa menyesuaikan dengan kegiatan anak. Kalau ada keperluan anak bisa kita *change* dengan teman perawat yang lain.” (Bu Ari, 12/03/2019, 07.53 WIB)

### **6.5.2 Mengambil Jatah Libur yang Disediakan Rumah Sakit**

Hari libur atau *weekend* setiap minggu dijadikan salah satu cara yang

digunakan oleh perawat untuk menghabiskan waktu bersama keluarga masing-masing. Padatnya hari untuk bekerja dan banyaknya tugas membuat perawat mengalami stress dan membutuhkan waktu untuk beristirahat. Setiap perawat akan mendapatkan jatah untuk libur yang telah disediakan oleh rumah sakit dan sudah terjadwal sehingga paling tidak semua perawat mendapatkan jatah libur paling tidak 1 kali dalam sebulan

“Waktu untuk anak saya gunakan pas saya libur. Kalau waktu untuk keluarga sama suami biasanya pas hari minggu jadi bisa digunakan berlibur bersama keluarga.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.32 WIB)

“Cara mengatasi supaya punya waktu untuk keluarga saya biasanya sudah *planning* jauh hari misalnya saya harus ambil libur tanggal ini karena ada acara dengan keluarga” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.33 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Ima yang merupakan narasumber pendukung Bu Reni sekaligus tetangga dan rekan kerja di rumah sakit. Bu Ima menyatakan bahwa ketika mendapatkan jatah libur, Bu Reni memaksimalkan hal tersebut untuk dapat berlibur bersama keluarga.

“Kami dapat libur juga jadi waktunya bisa untuk keluarga dimaksimalkan gitu Reni juga saya rasa seperti itu mba.” (Bu Ima, 16/03/2019, 07.16 WIB)  
Hal serupa juga dilakukan oleh Bu Wiwin yang memanfaatkan waktu libur

yang diberikan oleh rumah sakit untuk berlibur bersama keluarganya seperti ke pantai dan menemani anak.

“Kita disini ada jatah libur untuk perawat jadi bisa dimanfaatkan untuk keluarga kayak ke pantai, nemenin anak kayak gitu.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.06 WIB)

Pernyataan tersebut didukung oleh Bu Sulis yang merupakan narasumber pendukung Bu Wiwin sekaligus rekan kerja di rumah sakit.

“Dari rumah sakit memberikan libur untuk perawat (*weekend*) bisa digunakan untuk keluarga juga.” (Bu Sulis 17/03/2019, 07.51 WIB)

Memanfaatkan waktu libur bersama keluarga juga dilakukan oleh Bu Ari Budi. Bu Ari menyatakan bahwa apabila dirinya ingin mengambil jatah libur maka akan menyesuaikan dengan jam suami dan anak-anaknya sehingga bisa berlibur bersama.

“Saya biasanya ambil libur menyesuaikan dengan jam suami dan anak-anak. Karena mereka pengen pas mereka libur kita juga libur.” (Bu Ari, 12/03/2019, 07.51 WIB)

Hal ini didukung oleh Bu Titi yang merupakan narasumber pendukung Bu Ari sekaligus rekan kerja di rumah sakit. Bu Titi menyatakan bahwa mengatur waktu libur bersama keluarga bisa dinikmati.

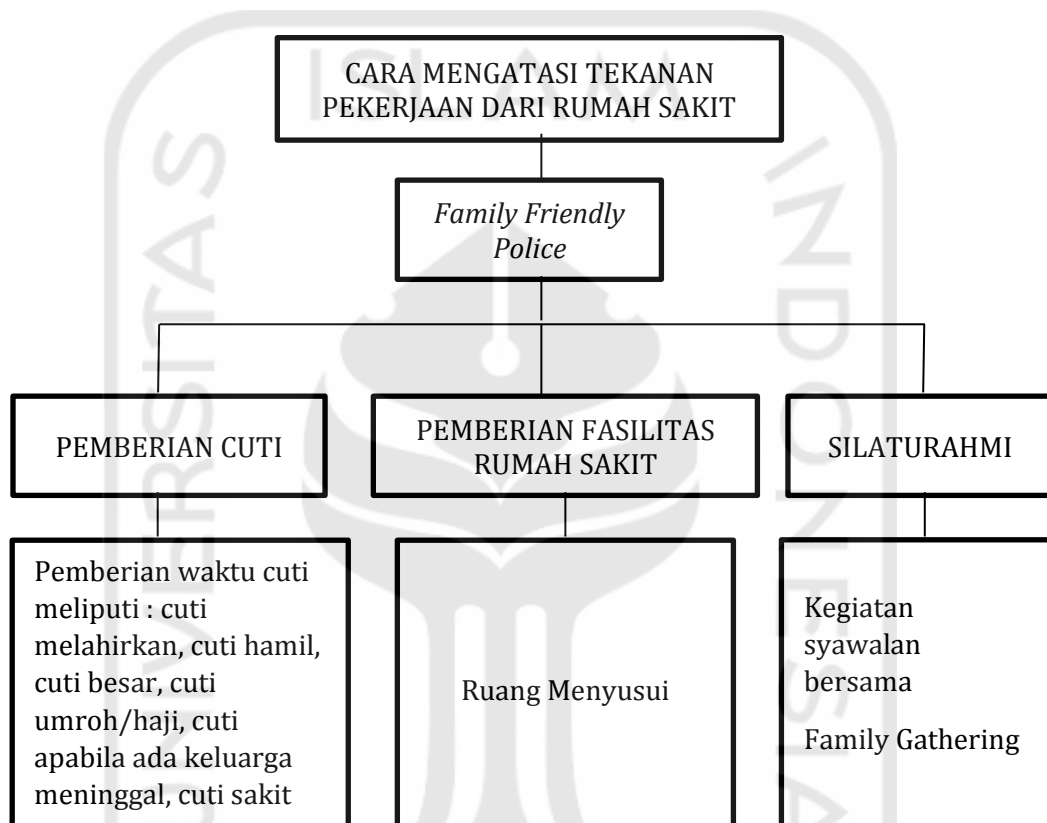
“Bisa mengatur waktu untuk keluarga misalnya kalau ada dapat jatah libur itu pasti dinikmati bersama keluarga jadi puas.” (Bu Titi, 14/03/2019, 11.14 WIB)

#### **6.6 Cara Mengatasi Tekanan Pekerjaan Dari Rumah Sakit**

Cara mengatasi tekanan pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit yaitu dengan menerapkan kebijakan ramah keluarga atau *family friendly polices* yang dijelaskan pada Bagan 6.6.

## Bagan 6.6

### Cara Mengatasi Tekanan Pekerjaan Dari Rumah Sakit Dengan Memberikan Kebijakan Ramah Keluarga (*Family Friendly Police*)



**Cara mengatasi konflik kerja yang diberikan oleh rumah sakit untuk perawat dibedakan menjadi :**

**Pemberian Cuti:** Bagi karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan seperti halnya perawat tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk perusahaan tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap diri sendiri dan keluarga. Oleh sebab itu, dalam menjalankan kedua tanggung jawab tersebut dibutuhkan keseimbangan. Sebagai salah satu bentuk dari *Family Friendly Police* atau Kebijakan Ramah Keluarga. *Family Friendly Police* atau Kebijakan Ramah Keluarga. Menurut

Saltzstein *et al* (2001) menyatakan program *family friendly* merupakan suatu sistem kebijakan yang dibangun dalam suatu perusahaan untuk mengatur keseimbangan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap keluarganya. Dengan adanya program *family friendly* maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang loyal dan berkualitas. Bentuk Kebijakan *Family Friendly Policies* yang diberikan oleh rumah sakit berupa waktu cuti yang terdiri dari cuti hamil, cuti melahirkan, cuti apabila ada keluarga perawat yang meninggal atau sakit, cuti besar, cuti sakit dan cuti umrah atau haji. Hal ini dilakukan sebagai bentuk dukungan rumah sakit untuk membant karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

**Pemberian Fasilitas:** Kebijakan *Family Friendly Policies* yang diberikan oleh rumah sakit juga berupa Fasilitas yaitu ruang menyusui. Tujuan disediakannya ruang menyusui agar perawat mempunyai kesempatan untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang ibu walaupun di tempat kerja.

**Silaturahmi:** Dukungan sosial yang diperlukan oleh seorang perawat dalam bekerja tidak hanya berasal dari keluarga tetapi juga berasal dari tempat dimana perawat bekerja yaitu rekan kerja, atasan rumah sakit, dan seluruh elemen yang terlibat. Dalam mewujudkan hal tersebut, rumah sakit mengadakan kegiatan bersama dengan tujuan menjalin tali silaturahmi antar keluarga perawat dengan seluruh karyawan yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah. Kegiatan tersebut meliputi kegiatan syawalan dan *family gathering*.



## 6.7 Kebijakan Rumah Sakit Berupa Cuti

### 6.7.1 Pemberian Cuti

Pemberian cuti yang diberikan oleh rumah sakit digunakan oleh perawat untuk beristirahat dan memotivasi diri untuk bekerja lebih baik lagi. Cuti yang diberikan rumah sakit bervariasi yaitu cuti melahirkan, cuti hamil, cuti besar, cuti sakit, cuti apabila ada keluarga meninggal, cuti umrah atau haji.

“Dari rumah sakit ada kebijakan cuti. Cutinya ada beberapa tipe ada cuti tahunan itu ada dua belas hari, cuti apabila ada keluarga yang meninggal, Kalau cuti sakit itu bisa asalkan ada surat izinnya gak masalah sama cuti besar. Cuti besar itu setelah enam tahun masa kerja itu punya hak cuti satu bulan” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.45 WIB)

“Kalau cuti melahirkan ada cuti hamil juga ada soalnya kan kalau pas masa hamil dan baru melahirkan sangat lelah jadi memang ada cutinya sendiri juga” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.46 WIB)

Hal ini didukung oleh Bu Ima dan Bu Yuli yang merupakan narasumber pendukung Bu Reni sekaligus rekan kerja di rumah sakit.

“Ya cuti ada mba cuti hamil, cuti kalau ada keluarga sakit. Banyaklah mba. Kalau cuti kan bisa mengurangi capek mba bisa istirahat juga menghabiskan waktu dengan keluarga. Selain itu juga kan kami dapat libur juga jadi waktunya bisa untuk keluarga dimaksimalkan gitu, Reni juga saya rasa seperti itu” (Bu Ima, 16/03/2019, 07.20 WIB)

“Salah satunya kan ada cuti yang diberikan oleh keluarga. Itu bisa digunakan untuk istilahnya refreshinglah sama keluarga juga biar ga penat” (Bu Yuli, 19/03/2019, 14.18 WIB)

Hal serupa juga disampaikan oleh Bu Wiwin. Bu Wiwin menyatakan bahwa adanya pemberian kebijakan seperti cuti bisa digunakan untuk istirahat dan berkumpul bersama keluarga.

“Cuti ada, cuti tahunan itu ada dua belas hari, cuti melahirkan tiga bulan, diluar cuti tahunan. Jadi dengan adanya kebijakan cuti ini ya kita gunakan sebaiknya untuk istirahat dan kumpul bersama keluarga” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.16 WIB)

“Sebenarnya ada, cuti-cuti, yang misal suami sakit itu dikasih ijin satu hari, anak sakit dikasih ijin satu hari, trus nanti kalau ada keluarga yang meninggal misal neneknya meninggal, itu sudah ada ketetapannya, misalnya satu hari atau apa, saya ga hafal, kita ijin sama supervisinya nanti” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.17 WIB)

Hal ini didukung oleh Bu Sulis dan Susi yang merupakan narasumber pendukung Bu Wiwin sekaligus rekan kerja di rumah sakit.

“Kalau capek juga kan kita ada cuti mba pasti itu. Kalau kebanyakan cuti ya dinikmati aja waktunya. Diluar itu juga rumah sakit kan ada libur libur gitu ada waktu weekend bisa digunakan untuk keluarga juga” (Bu Sulis 17/03/2019, 07.55 WIB)

“Cuti tahunan yang 12 hari nanti kalau mau diambil ya terserah bisa pilih bulannya. Ada juga cuti hamil 3 bulan sam ada cuti tiap 6 tahun kerja ada cuti 1 bulan itu kebijakan rumah sakit” (Bu Susi, 19/03/2019, 15.08 WIB)

Hal serupa juga dirasakan oleh narasumber ketiga yaitu Bu Ari Budi. Beliau menyatakan bahwa dengan adanya waktu cuti bisa digunakan untuk rehat sejenak.

“Jadi cuti ini kan berguna untuk kita rehat ya cuti yang diberikan PKU ada cuti tahunan itu sendiri, cuti tahunan setiap karyawan berhak dapat cuti 12 hari, 12 hari itu pengambilannya satu itu 3 hari, satu tiga hari yang ketiga itu enam hari” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.05 WIB)

“Cuti sakit, cuti sakit itu ya kalo memang beliau itu sakit, kalo surat keterangan sakit itu anyar dari dokter umum itu berarti hanya berlaku satu hari, sedangkan kalo dari dokter spesialis itu minimal 3 hari” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.06 WIB)

“Cuti haji itu juga 45 hari. Kemudian ada lagi cuti melahirkan itu diambil dari satu setengah bulan, dua minggu sebelum melahirkan, duaminggu setelah melahirkan, 3 bulan. Kemudian cuti besar, cuti yang diberikan 6 tahun sekali, satu bulan full” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.06 WIB)

“Ada cuti besar setelah 6 tahun bekerja, saya ambil cuti sesuaikan dengan cuti suami juga atau pas libur sesuai sama suami karena suami saya juga kerja. Supaya kita lengkap semua” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.06 WIB)

Hal ini didukung oleh Bu Ari Subekti yang merupakan narasumber pendukung Bu Ari Budi sekaligus rekan kerja di rumah sakit.

“Beliau pernah izin antar anaknya pindah sekolah. Tapi seringnya sih karena mungkin pas anak sakit, kalau masalah keluarga biasanya dia tukar jaga atau minta cuti. Kalau izin itu cuma kemarin karena putranya minta pindah sekolah” (Bu Ari Subekti, 13/03/2019, 14.29 WIB)

## **6.8. Pemberian Fasilitas Rumah Sakit**

### **6.8.1 Ruang Menyusui**

Pemberian fasilitas berupa ruang menyusui diperuntukkan oleh rumah sakit khusus untuk perawat yang ingin menyusui atau melakukan kegiatan memompa air susu. Hal tersebut diberikan sebagai salah satu bentuk kebijakan ramah keluarga (*family friendly police*).

“Disini banyak teman teman yang menyusui. Kita memang ada ruangan sendiri untuk menyusui. Jadi kalau di sela-sela kerja saya *pumping* di ruang menyusui jadi ketika pulang ada cadangan susu untuk anak” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.46 WIB)

Hal tersebut didukung oleh Bu Ima yang merupakan narasumber pendukung Bu Reni sekaligus rekan kerja di rumah sakit.

“Biasanya Reni itu setau saya *pumping* asi jadi selama kita kerja kan kita ada ruang khusus perawat nah itu kita *pumping* dan menyusui untuk cadangan asi anak di rumah” (Bu Ima, 16/03/2019, 07.20 WIB)

Hal serupa juga disampaikan oleh Bu Wiwin. Beliau menyatakan bahwa di rumah sakit ada ruangan khusus untuk *pumping* asi sekaligus menyusui yang disediakan oleh rumah sakit.

“Saya *pumping* mba jadi memang saya udah nabung untuk anak kalau saya kerja otomatis saya gak menyusui jadi saya *pumping* dulu baru saya kerja. Kalau ditempat kerja juga ada ruang khusus untuk *pumping* sekalian menyusui itu anak ruangnya ” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.18 WIB)

Bu Ari juga menyampaikan hal yang sama. Beliau menyatakan bahwa di rumah sakit beliau bisa menyusui atau melakukan kegiatan *pumping* asi.

“saya *pumping* aja ditempat kerja bisa *pumping* di rumah juga kalau sebelum berangkat kerja saya *pumping*. Tapi kalau ada waktu gitu ya saya langsung menyusui. Di rumah sakit ada ruang khusus untuk menyusui sama bisa untuk *pumping* asi alhamdulillah” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.07 WIB)

## **6.9 Silaturahmi**

### **6.9.1 Kegiatan Syawalan**

Bagi seorang perawat yang menjalankan peran ganda, diperlukan dukungan keluarga dan organisasi agar dapat seimbang. Salah satu dukungan yang diberikan oleh rumah sakit untuk menunjang hubungan yang baik antar karyawan yang bekerja di rumah sakit dan keluarga seluruh karyawan, maka diadakan kegiatan syawalan bersama.

“Buka puasa bersama juga ada sama silaturahmi kayak acara syawalan...”  
(Bu Reni, 26/02/2019, 07.47 WIB)

Hal serupa juga disampaikan oleh Bu Wiwin selaku narasumber kedua pada penelitian. Bu Wiwin menyatakan bahwa setiap tahun, ada kegiatan syawalan yang dilaksanakan oleh rumah sakit.

“Acara ngumpul-ngumpul kami tuh ada misalkan kayak setiap tahun ada kegiatan syawal yang diadakan rumah sakit nanti keluarga semua karyawan yang kerja disini diundang” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.18 WIB)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bu Ari yang merupakan narasumber ketiga. Beliau menyatakan bahwa rumah sakit mengadakan pertemuan dengan keluarga karyawan salah satunya adalah kegiatan syawalan.

“Kita ada kalau pertemuan dengan keluarga, misal ada kegiatan syawalan yang dilakukan setahun sekali, atau pas milad rumah sakit itu ada” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.07 WIB)

### **6.9.2 Family Gathering**

Kegiatan lainnya yang dilakukan oleh rumah sakit adalah *Family Gathering*. Kegiatan ini dilakukan pada awal perawat bekerja, tujuannya adalah untuk menjalin tali silaturahmi antar keluarga perawat dan seluruh karyawan di rumah sakit PKU Muhammadiyah.

“Awal kita masuk itu ada pengenalan seluruh perawat nanti keluarga juga boleh ikut istilah’ e kayak family gathering itu bagus kegiatannya supaya saling kenal satu sama lain kan mba. Buka puasa bersama juga ada sama silaturahmi kayak acara syawalan” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.47 WIB)

Hal serupa juga disampaikan oleh Bu Ari. Beliau menyatakan bahwa pertemuan keluarga yang diadakan oleh rumah sakit salah satunya adalah family gathering.

“Kita ada kalau pertemuan dengan keluarga, misal ada kegiatan syawalan yang dilakukan setahun sekali, atau pas milad rumah sakit itu ada, resepsi itu ada jalan sehat, atau bentuk resepsi itu ketemu disana, lomba-lomba, sama *family gathering* juga ada kayak gitu” (Bu Ari, 12/03/2019, 08.07 WIB)

### **6.10 Ringkasan Hasil Penelitian**

Berbagai cara digunakan oleh ketiga narasumber yaitu Bu Reni, Bu Wiwin, Bu Ari Budi dalam mengatasi konflik kerja yang berasal dari lingkungan tempat perawat bekerja yaitu rumah sakit. Konflik yang terjadi di tempat kerja karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan oleh perawat menyebabkan perawat kesulitan dalam bekerja sehingga dibutuhkan cara-cara untuk menangani dan meminimilisir konflik yang akan muncul di tempat kerja. Selain itu perawat juga harus mampu menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Penelitian menemukan cara-cara yang sama dalam mengatasi konflik yang terjadi di tempat kerja yang digunakan oleh ketiga narasumber yaitu istirahat, kerjasama

& komunikasi, manajemen waktu. Dan cara-cara yang diberikan oleh rumah sakit meliputi kebijakan pemberian cuti, pemberian jaminan kesehatan dan fasilitas, dan silaturahmi bersama keluarga dan seluruh karyawan rumah sakit.

**Tabel 6.10.1**  
**Cara Mengatasi Konflik Kerja Oleh Perawat**

NO	Temuan Penelitian		Narasumber		
			Reni	Wiwin	Ari Budi
1.	Istirahat	Berbaring di ruang perawat yang disediakan oleh rumah sakit	✓	✓	✓
		Membuat minuman / makanan di <i>pantry</i> rumah sakit	✓	✓	✓
2.	Komunikasi dan Kerjasama	mengambil waktu cuti yang sama dengan suami	✓	✓	✓
		komunikasi dan kerjasama dengan anak magang & praktek	✓	✓	✓
		Saling membantu dengan perawat lainnya	✓	✓	✓
3.	Manajemen Waktu	Memfaatkan pergantian <i>shift</i>	✓	✓	✓
		Mengambil jatah libur yang disediakan rumah sakit	✓	✓	✓

**Sumber: Data Primer Diolah (2019)**

**Tabel 6.10.2**

**Cara Mengatasi Konflik Kerja Oleh Rumah Sakit**

NO	Temuan Penelitian		Narasumber		
			Reni	Wiwin	Ari Budi
1.	Kebijakan rumah sakit berupa waktu cuti	Pemberian waktu cuti meliputi : cuti hamil, cuti melahirkan, cuti haji atau umroh, cuti sakit, cuti besar, cuti apabila ada keluarga meninggal.	✓	✓	✓
2.	Pemberian Jaminan Kesehatan dan Fasilitas	Pemberian BPJS Kesehatan	✓	✓	✓
		komunikasi dan Pemberian Fasilitas berupa ruang menyusui	✓	✓	✓
3.	Silaturahmi	Kegiatan Syawalan	✓	✓	✓
		Family Gathering	✓		✓

**Sumber: Data Primer Diolah (2019)**

## 6.11 Diskusi Hasil

Pelayanan kesehatan termasuk industri jasa kesehatan seperti rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerimaan jasa pelayanan kesehatan. Baik buruknya kinerja organisasi dapat diukur dari kinerja medis dan non medis dalam memberikan pelayanan pada pasien. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasiennya, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan perawat, peraturan yang ada di tempat bekerja, beban kerja yang kadangkala dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya.

Meenakshi, *et.al.* (2013) menyatakan bahwa banyaknya tugas dan beban yang dialami oleh perawat menyebabkan perawat mengalami tekanan di rumah sakit dalam menjalankan perannya secara maksimal. Banyaknya tekanan di rumah sakit menyebabkan perawat mengalami kelelahan hingga stress dan berdampak pada keluarga di rumah. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang dapat menciptakan dan mempertahankan pekerjaan yang mendukung dan lingkungan yang sehat, agar memungkinkan seseorang untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi untuk keluarga, sehingga, hal tersebut dapat memperkuat loyalitas dan produktivitas. Untuk itu diperlukan adanya keseimbangan antara tugas sebagai perawat di rumah sakit dan tugas sebagai ibu rumah tangga dirumah.

Dukungan yang diberikan oleh perawat tidak hanya berasal dari keluarga namun juga berasal dari organisasi berupa bentuk kebijakan-kebijakan yang



disepakati. Dukungan dari rumah sakit seperti kebijakan ramah keluarga (*Family Friendly Police*) digunakan untuk dapat meminimalisir konflik dalam pekerjaan. Saltzstein *et al* (2001) menyatakan program *family friendly* merupakan suatu sistem kebijakan yang dibangun dalam suatu perusahaan untuk mengatur keseimbangan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap keluarganya. Dengan adanya program *family friendly* maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang loyal dan berkualitas daripada merekrut orang baru yang belum tentu memiliki kualitas. Perusahaan memperoleh hasil yang signifikan dengan praktek *family friendly*, yaitu meningkatkan moral karyawan, produktivitas kerja serta mengurangi keluarnya karyawan yang berkualitas. Hal ini juga menempatkan perusahaan tersebut sebagai *employers of choice* dalam persaingan global.

*Family friendly policies* memberikan kesempatan bagi karyawan yang sudah berkeluarga maupun tidak, untuk mengatasi masalah-masalah pribadi sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, mengurangi stres kerja, meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya membantu mencapai tujuan organisasi dan individu itu sendiri. Champion & Hughes (2001) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki program *family friendly* menawarkan serangkaian keuntungan bagi karyawannya. Pengaturan lingkungan kerja dengan program *family friendly* dapat membantu karyawan dalam membuat agenda atau rencana secara pribadi atau rencana kerja. Dengan rencana kerja yang teratur dan terorganisir dengan baik akan memudahkan karyawan membuat prioritas, sehingga tidak menimbulkan tekanan kerja. Program *family friendly* antara lain

meliputi adanya jam kerja yang fleksibel, perawatan terhadap anak yang sakit, serta tunjangan kesehatan.

Menurut Kreitner & Kinicki (2003) organisasi yang menerapkan berbagai program dan pelayanan ramah keluarga dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka yang saling mempengaruhi. Kebijakan ramah keluarga diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan berupa 1) Pelayanan Perawatan Anak (*Daycare*), pelayanan perawatan anak di perusahaan untuk menunjang orangtua bekerja agar anak lebih mandiri dan juga bersosialisasi lebih baik dengan lingkungan sekitar. Ditunjang dengan fasilitas dan kegiatan yang mendukung perkembangan anak. Selain itu, agar orang tua dapat mengontrol anak mereka secara tanggap dan cepat karena disatu lingkungan perusahaan. 2) Jadwal Kerja Fleksibel (*Flexible Time*), fleksibilitas membuat para pekerja lebih bahagia dan membantu perusahaan menurunkan *turnover* (pergantian) serta meningkatkan produktivitas. Namun, orangtua bekerja belum banyak mendapatkan kesempatan dalam hal ini. Mereka butuh waktu kerja fleksibel agar bisa menjalankan peran sebagai orangtua saat anak-anak membutuhkan mereka. 3) Bekerja dari rumah, para karyawan jarak jauh harus tetap mengikuti prosedur dari perusahaan. Para karyawan harus mampu fleksibel dan mampu bekerja di dalam banyak tugas (*multitask*). Selain itu, keuntungan bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas, dapat mengakomodasi karyawan yang menderita cacat. 4) Program pengurangan stress, Stres di tempat kerja kemungkinan besar dapat terjadi akibat tekanan dan beban pekerjaan yang *overload*. Salah satu

strategi yang ditempuh untuk menanggulangi hal tersebut, yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan sosial.

Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Ketiga narasumber menyatakan bahwa dukungan rumah sakit yang diberikan kepada perawat adalah dalam bentuk kebijakan ramah keluarga meliputi pemberian waktu cuti, pemberian BPJS Kesehatan, Layanan berupa ruang menyusui, dan melakukan kegiatan silaturahmi. Bu Reni menyatakan bahwa adanya pemberian waktu cuti bisa memberikan waktu untuk perawat beristirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga. Selain itu Bu Wiwin juga menyatakan bahwa berbagai cuti yang diberikan oleh pihak rumah sakit membantu beliau mengatur waktu untuk pekerjaan dan keluarga agar seimbang. Selain itu layanan perawatan anak seperti ruang khusus menyusui yang disediakan oleh rumah sakit memungkinkan perawat untuk dapat melakukan kegiatan menyusui dan *pumping* asi di rumah sakit. Program pengurangan stress juga diberikan oleh rumah sakit dengan kebijakan pemberian waktu cuti yang dapat digunakan oleh perawat untuk mengurangi tekanan pekerjaan dan *refreshing*

Menurut Almasitoh (2011) pada penelitian yang dilakukan di salah satu rumah sakit di Yogyakarta pada 120 perawat menyatakan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja dapat memberikan kontribusi, terutama pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dukungan sosial rekan kerja berhubungan secara langsung integrasi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya. Rekan kerja yang mendukung menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat, dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta

menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Terdapat empat aspek dukungan sosial, yaitu (1) dukungan emosional, seperti empati, cinta, dan kepercayaan yang di dalamnya terdapat pengertian, rasa percaya, penghargaan dan keterbukaan. (2) dukungan informatif, berupa informasi, nasehat, dan petunjuk yang diberikan untuk menambah pengetahuan seseorang dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah. (3) dukungan instrumental, seperti penyediaan sarana yang dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai dalam bentuk materi, pemberian kesempatan waktu, pekerjaan, peluang serta modifikasi lingkungan. Dan (4) penilaian positif, berupa pemberian penghargaan atas usaha yang telah dilakukan, memberi umpan balik mengenai hasil atau prestasi, penghargaan dan kritik yang membangun.

Hasil penelitian tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu untuk mengatasi tekanan pekerjaan sesama rekan kerja saling membantu dan bekerjasama satu dengan lainnya.

Pertama yaitu dukungan sosial berupa dukungan emosional yaitu rasa empati yang diperlihatkan oleh perawat antara satu dengan lainnya dapat membantu mengurangi banyaknya pekerjaan perawat. Dalam menjalankan tugas sebagai seorang perawat, Bu Reni menyatakan bahwa melakukannya secara bersama dibantu oleh teman sesama perawat dan anak magang. Selain itu, Bu Wiwin juga menyampaikan bahwa adanya dukungan dari rekan sesama perawat dan anak magang membuat Bu Wiwin merasa sangat terbantu untuk dapat menyelesaikan beban tugas yang sangat banyak. Selain adanya dukungan dari rekan kerja, perawat juga mendapatkan dukungan dari atasan rumah sakit yaitu

dengan memberikan waktu cuti dan libur kepada perawat sehingga bisa digunakan untuk berkumpul bersama keluarga.

Kedua, dukungan sosial yaitu dukungan informatif berupa nasehat juga diperlihatkan oleh teman-teman sesama perawat dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah. Bu Ari menyatakan bahwa apabila ada masalah di rumah sakit, beliau sering mengkomunikasikannya kepada teman perawat lainnya agar mendapatkan masukan ataupun nasehat untuk menghadapi masalah. Selain itu Bu Reni dan Bu Wiwin juga menyampaikan hal yang sama ketika dalam bekerja terdapat masalah atau kesulitan maka teman-teman perawat lain akan memberikan masukan dan mencari jalan keluar bersama-sama karena semua perawat yang bekerja tidak hanya sekedar dianggap sebagai rekan kerja namun seperti keluarga di tempat kerja

Ketiga, dukungan instrumental, seperti penyediaan sarana yang dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai misalnya pemberian kesempatan waktu kepada perawat untuk beristirahat di ruang perawat dan memanfaatkan dapur yang telah disediakan oleh rumah sakit. Dalam bekerja, Bu Reni menyatakan bahwa beliau terkadang merasa bosan dan lelah sehingga membutuhkan waktu untuk beristirahat sejenak. Ketika Bu Reni ingin beristirahat, maka bisa menggunakan salah satu fasilitas yang telah disediakan oleh rumah sakit yaitu ruang khusus untuk perawat beristirahat ataupun melakukan kegiatan *pumping* asi dan dapur untuk membuat makanan dan minuman.

Keempat, dukungan sosial berupa penilaian positif yaitu berupa pemberian penghargaan atas usaha yang telah dilakukan oleh perawat dan memberi umpan

balik mengenai hasil atau prestasi. Bu Reni menyatakan bahwa pihak rumah sakit memberikan jatah libur setiap 1 sampai 2 bulan sekali kepada perawat dan jadwal kerja berupa *shift* yang bisa diperoleh oleh perawat untuk beristirahat. Adanya jatah libur yang diberikan kepada rumah sakit bisa digunakan perawat untuk meluangkan waktu untuk keluarga dan melakukan kegiatan sehari-hari. Selain itu adanya pemberian kerja berupa *shift* juga merupakan salah satu cara yang digunakan oleh perawat untuk bisa bersama keluarga. Misalnya ketika perawat mendapatkan *shift* pagi maka pada sore dan malam hari bisa bersama anak di rumah.

Namun terdapat perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada bagian penilaian positif berupa penghargaan dan kritik yang membangun. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak terdapat pemberian penghargaan berupa *reward* yang diberikan kepada perawat. Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, tidak ada pemberian *reward* berupa materi maupun non materi yang diberikan kepada rumah sakit oleh perawat. Perawat hanya diberikan waktu cuti dan jatah libur dengan standar tertentu.

Seharusnya setiap organisasi memberikan reward kepada perawat agar perawat terdorong untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya.

Almasitoh (2011) mengungkapkan bahwa dukungan sosial secara umum akan meningkatkan (1) produktivitas, melalui peningkatan motivasi, kualitas penalaran, kepuasan kerja dan mengurangi dampak stres kerja. (2) kesejahteraan psikologi dan kemampuan penyesuaian diri melalui perasaan memiliki, kejelasan identitas diri, harga diri, pencegahan *neurotisme* dan *psikopatologi*, pengurangan distres, dan penyediaan sumber yang dibutuhkan. (3) kesehatan (4) manajemen stres yang produktif melalui perhatian, informasi, dan umpan balik yang diperlukan untuk melakukan penanganan.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh (2011) tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Perbedaannya terletak pada dukungan sosial pada umumnya Almasitoh (2011) mengatakan bahwa dukungan social akan meningkatkan (1) produktivitas, melalui peningkatan motivasi, kualitas penalaran, kepuasan kerja dan mengurangi dampak stres kerja. (2) kesejahteraan psikologi dan kemampuan penyesuaian diri melalui perasaan memiliki, kejelasan identitas diri, harga diri, pencegahan *neurotisme* dan *psikopatologi*, pengurangan distres, dan penyediaan sumber yang dibutuhkan. (3) kesehatan (4) manajemen stres yang produktif melalui perhatian, informasi, dan umpan balik yang diperlukan untuk melakukan penanganan.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya terdapat kesamaan pada poin ke 1, 3 dan 4. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh penulis menjelaskan bahwa dukungan sosial berupa penyediaan fasilitas seperti

ruang khusus perawat untuk beristirahat dan *pantry* atau dapur yang bisa digunakan oleh perawat untuk membuat minuman atau makanan, dapat mendukung kesehatan perawat. Dengan adanya fasilitas yang diberikan perawat dapat beristirahat sehingga tidak kelelahan yang akan berdampak pada kesehatannya. Selanjutnya pada poin 1, Almasitoh (2011) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan produktivitas, melalui peningkatan motivasi, kualitas penalaran, kepuasan kerja dan mengurangi dampak stres kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan Bu Wiwin dan Bu Reni menyatakan bahwa dengan adanya dukungan dari rekan kerja dapat mengurangi stress yang dialami oleh keduanya. Bu Ari juga menyatakan bahwa dukungan yang diberikan berupa masukan, nasehat, dan membantu menyelesaikan pekerjaan rumah sakit dapat membuat beliau mengurangi stress. Sedangkan pada poin ke 4 manajemen stress yang produktif melalui perhatian, informasi, dan umpan balik juga dapat mendukung perawat untuk mengatasi konflik. Umpan balik yang diberikan berupa jatah libur dapat mengurangi stress pada perawat karena waktu tersebut bisa digunakan untuk berlibur bersama keluarga. Sedangkan pada poin 2 tidak terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Namun pada poin 2 tidak terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Almasitoh (2011) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologi dan kemampuan penyesuaian diri melalui perasaan memiliki, kejelasan identitas diri, harga diri, pencegahan neurotisme dan psikopatologi, pengurangan distress. Hal ini tidak ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.



Penelitian yang dilakukan oleh penulis, serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Huntington, *et.al.* (2011) yang meneliti tentang karakteristik tenaga kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan perawat pada perawat di Australia, Selandia Baru, dan Inggris menyebutkan bahwa pola kerja *shift* yang stabil dan dapat diprediksi memiliki dampak paling efektif dalam hal mengurangi dampak negatif pada perawat. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh yaitu Skinner, *et.al.* (2013) yang menyatakan bahwa penjadwalan *shift* dapat disesuaikan agar lebih baik dengan jam sekolah anak, dan akses untuk penitipan anak selama 24 jam.

